

УДК 330.163

Гураль І. – ст. гр. БМм – 51

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ОСОБЛИВОСТІ ТИПОЛОГІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Науковий керівник: к.е.н., доц. Сороківська О. А.

Hural I.

*Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University*

## **FEATURES TYPOLOGY OF CORPORATE CULTURE**

Supervisor: Sorokivska O.A.

Ключові слова: corporate culture, типологія

Keywords: productive assets, typology

Останнім часом у великих організаціях особлива увага приділяється питанню корпоративної культури, що на думку багатьох теоретиків та практиків управління, сприятиме покращенню морально-психологічного клімату на підприємстві та забезпечить його конкурентоспроможність.

Корпоративна культура - це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми. Норми корпоративної культури визначають поведінку, обумовлюють характер життєдіяльності організації. Корпоративна культура - це також спосіб працівників формування організації, засіб до саморозвитку.

Одним з поширених засобів опису властивостей корпоративної культури є типологія, яка дозволяє класифікувати досліджувані культури за певною характерною ознакою. У даний час дослідниками запропоновано широкий спектр підходів до типології корпоративної культури. Їх можна класифікувати за такими ознаками: залежно від характеру впливу корпоративної культури на загальну результативність діяльності підприємства; за характером управління організацією; за потенціалом для підтримки стану і успіху компанії та іншими ознаками.

Американський соціолог Ч. Хенді виділив 4 типи корпоративних культур за характером управління організацією:

1. Культура Влади - цей тип культури ґрунтується на принципах ієрархічної структури, просування по сходинках якої здійснюється за критеріями відданості загальній місії.
2. Культура Ролі - характеризується суворим функціональним розподілом ролей та спеціалізацією підрозділів в організації, функціонує на основі правил, процедур та стандартів діяльності, дотримання яких гарантує їх виконання.
3. Культура Задачі - зорієнтована на вирішення поставлених конкретних завдань і реалізацію розроблених проектів, ефективність визначається професіоналізмом працівників, корпоративним груповим ефектом і повнотою інформації.
4. Культура Особи - об'єднує людей не для вирішення задач, а для того, щоб вони могли досягти власних цілей. Тут влада ґрунтується на близькості до ресурсів, на професіоналізмі та вмінні спілкуватися, взаємодіяти.

В одній організації в процесі її еволюції, на думку Ч. Хенді, можна побачити всі типи культур. Так, на стадії зародження переважає культура влади, на стадії зростання - культура ролі, на стадії розвитку може формуватися культура завдання або культура особи. На стадії спаду може бути використано будь-який з чотирьох типів культур.

Отже, знання провідного типу культури країни і організації дозволяє оцінювати сумісність культур різних країн світу, прогнозувати розвиток їх взаємодії, регулювати спірні питання, ефективно приймати управлінські рішення.